



SÉTUE qu'on est syndiqué-e-s?

Petit guide de la convention collective du Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s de l'UQAM

Table des matières

1. Introduction
2. Régime syndical et formalités d'embauche
3. Salaires et avantages sociaux
4. Propriété intellectuelle
5. Santé et sécurité
6. Harcèlement
7. Congés

1. Introduction

Depuis le 7 juin 2004, les étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM sont syndiqué-e-s avec le SÉTUE (syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM). Avant cette accréditation syndicale, les droits de ces employé-e-s étaient encadrés par les normes du travail. Avec la signature de la première convention, une échelle salariale a été mise en place pour éviter les disparités de salaire. De plus, une standardisation des affichages des emplois d'auxiliaires d'enseignement a commencé à s'effectuer. Les congés ont été conventionnés de sorte que plusieurs sont maintenant rémunérés, par exemple les congés parentaux. Nous avons mis sur pied un comité pour traiter avec l'employeur des problématiques en lien avec les relations de travail, en dehors des cas de griefs. Mais surtout, il y a maintenant à l'UQAM une équipe syndicale prête à défendre les droits des étudiant-e-s employé-e-s.

Le Comité relation de travail du SÉTUE a voulu faire ce guide afin de rendre plus accessible notre convention collective. Nous avons une convention collective, des droits et des recours, mais force est de constater que nos outils sont méconnus des principaux et principales intéressé-e-s. L'UQAM et les ressources humaines connaissent bien notre convention et savent l'utiliser. Nous le devrions aussi.

Pourquoi se priver de nos droits et privilèges en tant qu'employé-e-s?

2. Régime syndical

Toute personne qui est étudiante à l'UQAM peut avoir un emploi d'étudiant-e employé-e. Toutefois, les personnes au deuxième et troisième cycle ont une priorité d'embauche. Les postes couverts sont :

- Auxiliaire d'enseignement
- Auxiliaire de recherche
- Assistant-e au soutien académique
- Assistant-e au soutien logistique

Lorsque vous acceptez votre contrat de travail, vous devez aussi accepter l'accréditation syndicale, devenant ainsi membre du SÉTUE jusqu'à 1 an après la fin de votre contrat, tant que vous êtes étudiant-e-s à l'UQAM. La convention collective vous protège tant et aussi longtemps que vous êtes membre.

Il est de votre responsabilité, lorsque vous avez un ou des contrats de travail, de ne pas dépasser une moyenne de 15h/semaine (225h) par session. Pour la session d'été, il n'y a pas de nombre d'heures maximal.

Le nombre d'heures que l'employeur vous offre doit être inscrit dans votre contrat de travail. Il est important de respecter ce nombre d'heures. Si vous dépassez le nombre d'heures inscrit au contrat,

vous devez signer une demande de modification de contrat pour vous assurer d'être payé-e pour chaque heure travaillée. Même si votre employeur vous dit que le bénévolat est normal dans votre parcours académique, vous avez le droit d'exiger d'être rémunéré-e. Le professeur ou la professeure est déjà payé-e pour accomplir ces tâches et votre travail est de l'aider.

Vous devez signer votre contrat avant de commencer à travailler, de cette manière vous vous assurez d'être payé-e¹.

Si, au cours de votre contrat, l'employeur contrevient à la convention collective (mauvais taux de salaire, promesse d'embauche non tenue, salaire non versé) vous avez 45 jours ouvrables pour contacter le syndicat et déposer un grief. S'il s'agit plutôt d'un conflit lié au harcèlement, les délais sont de 90 jours ouvrables².

3. Salaire et avantages sociaux

Au SÉTUE, les avantages sociaux sont inclus dans le salaire horaire ce qui inclut:

- 8% de vacances
- 3% d'assurances collectives
- 3.6% de congés fériés.

Cela veut dire qu'à la fin d'un contrat ou lors d'une mise à pied, aucun 4% ne vous sera remis. Le salaire des membres du SÉTUE dépend du cycle d'étude auquel l'étudiant-e est inscrit-e et de la fonction occupée:

Fonction	Niveau d'études		
	1er cycle	2e cycle	3e cycle
Assistant au soutien logistique	16.28	16.28	16.28
Surveillant d'examen	16.28	16.28	16.28
Assistant au soutien académique	16.28	21.62	23.75
Auxiliaire de recherche	16.28	21.62	23.75
Auxiliaire d'enseignement (sauf surveillant d'examen)	16.28	21.62	23.75

Les salaires sont assujettis à la politique salariale gouvernementale (PSG), ce qui veut dire que des augmentations peuvent survenir en dehors de la signature d'une nouvelle convention collective. Ces changements arrivent autour du 1er avril³.

¹ Pour plus d'information, vous pouvez vous référer aux articles 6,12 et 18 de notre convention collective.

² Plus plus d'information vous pouvez consulter les articles 7, 8, 9 et 10 de notre convention collective

³ Pour en savoir plus sur les échelles salariales, n'hésitez pas à consulter l'article 13 de notre convention collective

4. Propriété intellectuelle

Les règles entourant la propriété intellectuelle à l'UQAM sont inscrites dans la Politique no 36 sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle. En tant qu'auxiliaires de recherche, vous avez tout intérêt à connaître cette politique pour favoriser la reconnaissance de votre apport intellectuel aux recherches auxquelles vous contribuez.

Afin d'avoir accès à la reconnaissance du titre de chercheur, chercheuse, un-e étudiant-e employé-e doit répondre à au moins 2 critères parmi les 4 suivants :

- Avoir apporté une contribution significative à la conception de la recherche ou de la production universitaire;
- Avoir participé directement et de manière soutenue à la réalisation de l'expérimentation en laboratoire ou aux travaux de recherche ou de création essentiels à la production universitaire finale;
- Avoir contribué de manière significative et originale à l'analyse ou à l'interprétation des données présentées dans la production universitaire;
- Avoir fourni des conseils substantiels, autres que rédactionnels, indispensables à la production universitaire.

La reconnaissance intellectuelle peut se traduire de plusieurs manières. Cela peut être en étant nommé comme coauteur-e, collaboratrice, collaborateur, mention de l'apport ou encore dans les remerciements. La manière d'être nommé-e dépend de l'apport fourni à la recherche. Il est important que vous vous entendiez, à l'écrit, avec le chercheur ou la chercheuse principale sur la reconnaissance intellectuelle dans le cadre d'un travail de recherche avant de débiter la recherche. De cette façon vos droits seront mieux protégés.

Avoir droit à la reconnaissance intellectuelle n'exclut pas de recevoir un salaire approprié. Il est illégal pour un-e professeur-e de vous proposer la reconnaissance intellectuelle en échange de votre travail sans offrir le salaire qui vient avec. N'oubliez pas que cette personne est également rémunérée pour son travail de recherche et il devrait en être autant pour vous.

5. Santé et sécurité

Si vous pensez qu'une tâche liée à votre travail ne peut se faire dans des conditions sécuritaires, vous avez le droit de refuser de l'effectuer. L'exécution d'un travail ne devrait pas mettre en danger votre santé, votre sécurité, votre intégrité physique ou celle d'une autre personne.

Si vous êtes enceinte, vous n'avez pas à effectuer de tâches que vous ne pouvez raisonnablement accomplir ou qui comportent un danger pour votre santé.

Si vous vous blessez dans l'établissement de l'employeur, celui-ci a l'obligation de vous porter secours. Les frais de transport vers un établissement de santé ou vers votre résidence (selon votre état) seront remboursés par l'employeur⁴.

6. Harcèlement

Selon les normes du travail, le harcèlement est une conduite vexatoire (comportements, paroles, actes, gestes) répétée, qui est hostile, non désirée et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique et psychologique d'une personne. Il rend le milieu d'études ou de travail néfaste.

Si vous pensez vivre du harcèlement, il est possible d'agir et de porter plainte. L'employeur a la responsabilité de maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

Notez que le dépôt du grief doit se faire dans les 90 jours (ouvrables) suivant la dernière manifestation de harcèlement⁵.

⁴ Pour plus d'information vous pouvez consulter l'article 11 de notre convention collective.

⁵ Pour plus d'informations, vous pouvez consulter l'article 12 de notre convention collective.

7. Congés

Les règles entourant les congés sont souvent méconnues, mais notre convention collective prévoit certains congés, rémunérés ou non, selon les circonstances. En voici quelques exemples :

- Décès: Vous pouvez vous absenter du travail pour 2 jours sans perte de salaire à l'occasion du décès de: conjoint-e, parent, frère/soeur, ou pour 1 jour à l'occasion du décès de: grand-parent, gendre/bru, petits enfants, famille du ou de la conjoint-e.
- Raisons académiques: Vous pouvez vous absenter pour une semaine sans salaire en vue de la préparation d'un examen de synthèse, soutenance, thèse, ou rapport de recherche. Vous pouvez également vous absenter, sans salaire, pour participer à une conférence à la demande de votre superviseur-e académique.

*Les indemnités pour les jours fériés sont incluses dans les taux de salaire à hauteur de 3,6% du taux horaire.

Congés parentaux

- Maternité: Pour avoir droit au congé de maternité, vous devez avoir travaillé 225 heures soit l'équivalent d'un contrat à temps complet. Toutefois, vous devez être sous contrat et recevoir des prestations d'assurances parentales au moment de votre départ. C'est pourquoi il est impératif de postuler pour de nouveaux contrats même si vous prévoyez ne pas pouvoir les compléter. À partir de la naissance, vous avez droit à 12 semaines d'indemnités de la part de l'employeur⁶.
- Paternité: Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance. Il dure un maximum de 5 semaines continues sans salaire.
- Obligations parentales: Vous avez droit de vous absenter du travail, sans salaire pendant 10 journées par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou à celui de votre conjoint-e, ou en raison de l'état de santé d'un membre de votre famille.

⁶ Se référer à l'article 16.09 de la présente convention collective pour plus de détails sur le calcul de l'indemnité.

Pour rejoindre le SÉTUE:
209 Ste-Catherine Est
Local V-2390 Montréal (Qc)
H2X1L2
514-987-3000 poste 3234

Heures d'ouverture:
Lundi au jeudi - 9h00 à 17h00

setue.net